



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Socialhögskolan  
SOL 612  
C-Uppsats  
Höstterminen 2006

## **”Hur fan kan man jobba med att låsa in människor?”**

**- En studie i hur kriminalvårdare ser sin yrkesroll ur en psykosocial kontext -**

**Författare:**

Susanne Valberé Ellison

**Handledare:**

Ann Ottengrim

## **ABSTRACT**

This analysis explores the psychosocial aspects in relationship to the occupational role as a correctional officer in Sweden. Historically prisons are hierarchically structured with a military organisation used as the basis for a role model. This military type structured organisation is designed to keep the prisoners under constant observation, thus providing direct authority and control by the prison guards over the prison inmates. Data obtained from investigations conducted by the Swedish Government indicate a direct link between the prisoners's living conditions and the prison employee's work duties and environment. The data strongly suggests that the work needs of prison guards have significant priority over the general work conditions of inmates, thus showing that the status for the occupational role was relatively low. Further investigation revealed what factors tend to influence an individual to choose criminal justice as a profession and what factors affect their decision to remain in the field of criminal justice.

After a qualitative study of six prison officers about their choice of occupational role, a pattern emerged showing the genuine intent of correctional officers to affect the prisoner's onward progression into a non-criminal existence. Various programs introduced by the Swedish correctional system afford the prison guards the opportunity to constructively participate in the prisoners' daily lives, thus effectively contributing to their own feeling of a purposeful and meaningful goal oriented career. Negative aspects, however, emerged as well. Correctional officers are faced with a stressful and hazardous work environment. The officers must deal with negative comments on a daily basis as well threats and violence from the inmates. Weak leadership skills within the personnel structure played a major role in contributing to a non-cohesive work environment.

### **Keywords**

Prison officer, psychosocial and work environment

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

Förord	4
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Syfte	6
1.2 Frågeställningar	6
1.3 Fortsatt framställan	7
<b>2 HISTORIK</b>	<b>7</b>
2.1 Medias bild av kriminalvårdare	10
2.2 Kriminalvårdens organisation	10
2.3 Kriminalvårdens vision	11
2.4 Psykosocialt perspektiv	11
2.5 Arbetsmiljö	11
<b>3 METODDEL</b>	<b>12</b>
3.1 Kvalitativ metod	12
3.2 Validitet	13
3.3 Urval	13
3.4 Semistrukturerad intervju	14
3.5 Etiska aspekter	14
3.6 Avgränsning	15
3.7 Källkritik	15
<b>4 TEORIER</b>	<b>16</b>
4.1 Symbolisk interaktion	16
4.2 Maktteori	17
<b>5 INTERVJUANALYS</b>	<b>18</b>
5.1 Presentation av respondenterna	18
5.2 Samspel mellan individer och den omgivande miljön	18
5.3 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön	21
5.4 Respekt	24
5.5 Makt	25
5.6 Hot och våld	27
<b>6 SAMMANFATTNING</b>	<b>29</b>
<b>7 SLUTDISKUSSION</b>	<b>31</b>
<b>8 KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>33</b>
<b>9 BILAGA</b>	<b>36</b>
9.1 Intervjuguide	36

# FÖRORD

Ett varmt tack till alla intervjupersoner för att ni gav av er tid till att samtala om er yrkesroll. Det har varit berikande för mig att ta del av era tankar, erfarenheter och synpunkter gällande er yrkesroll.

Tack även till min handledare Ann Ottengrim som lyckades strukturera upp mina tankars irrgångar kring uppsatsen och som framför allt tålmodigt har lyssnat på mitt svammel.

En fångvaktares betraktelser från sin 30-åriga tjänstgöring vid Malmö fästning:

”Hvad som i fråga om tjänsten skänkt mitt sinne största tillfredsställelsen under alla dessa år har varit, då jag trott mig i ett sönderslitet och förkrossadt hjärta ha lyckats väcka till lif en stråle *hopp* samt *tro* på en *bättre* och *ljusare framtid*.

Sådana stunder hafva för mig utgjort en riklig ersättning för de många obehag och förtretligheter, som synas oskiljaktigt förbundna med tjänsten vid ett större gemensamhetsfängelse”

Gustaf Holmer, (1909)

# 1 INLEDNING

Under min praktiktid termin 5 på en socialförvaltning med vuxna missbrukare kom jag i kontakt med klienter som behövde olika åtgärds paket efter att de frigivits från anstalt och återigen skulle inlemmas i samhället. Dessa klienter berättade om sina upplevelser av anstaltslivet i allmänhet och om sina upplevelser av ”plitarna” (negativ uttryck för kriminalvårdare) i synnerhet.

Jag blev nyfiken över denna form av arbete med klienter och beslöt mig för att söka sommarvikariat på en anstalt. Min främsta ambition med sommarvikariatet var att försöka förstå anstaltsvärlden ur ett såväl klient- som personalperspektiv. Att arbeta i en stängd värld med ett klientel som inte alltid är motiverade till förändring - samtidigt som kriminalvårdaren både ska motivera till förändring samt följa de lagar och paragrafer som gäller och bevaka så ingen rymmer eller begår nya brott i anstalten - är en hårfin balansgång mellan väktare och vårdare.

Arbetet i en sluten anstalt är ett konstaterat högriskyrke för hot och våld, det är även ett av få yrken där du som arbetstagare har laga befogenhet att bruka våld mot andra människor (BrB 24 kap 2§), samtidigt skall kriminalvårdarna motivera de intagna till ett ordentligt (obrottsligt) leverne enligt kriminalvårdens paroll ”Bättre ut”<sup>1</sup>. Att arbeta i denna värld ger få tillfällen för personalen att påverka sin dag. Dagen är redan förutbestämd genom de olika tjänstgöringsnycklar (dagsgörsmål) som ingår i schemat. Min erfarenhet är att en del ur personalgruppen är mer inställda på att bevaka och hålla distans, detta gäller framför allt på de tyngre avdelningarna (svårmotiverade/allmänna). Annan personal är mer inställd på att vårda och vill genom samtal försöka påverka internerna att få insikt om möjligheten till ett obrottsligt leverne.

Kriminalvårdaryrket bedrivs i en miljö som är hierarkiskt strukturerat uppbyggd. Miljön är ibland kaotisk; konflikter uppstår dagligen mellan interner eller mellan interner och kriminalvårdare. Den kollegiala tilliten är viktig ur skyddssynvinkel; det är dina kollegor du förlitar dig på vid larmsituationer. Det finns skrivna lagregler (Lag 1974:203) om

---

<sup>1</sup> Ett kognitivt, beteendeterapeutiskt behandlingsprogram där två kriminalvårdare har gruppssessioner, en förträff samt tre individuella möten. Programmet består av 26 sessioner à 3 timmar. Målgruppen är män som missbrukar narkotika och som befinner sig i slutet av verkställigheten (Kriminalvården, 2006h).

kriminalvård i anstalt. Det jag blev medveten om under mitt sommarjobb var även existensen av de ”oskrivna” reglerna gällande personal – paradoxalt nog nedskrivna av personal - vilka hemlighålls för internerna. Dessa regler gäller i huvudsak hur personalen skall handha de praktiska göromålen i anstaltsarbetet, sedan finns även muntliga oskrivna regler som är desto fler och varierar beroende på vilken av avdelningarna man arbetar på. Dessa muntliga regler gäller i huvudsak hur man ska bemöta internerna och varierar beroende vem som uttalar dessa. Min uppfattning är att dessa muntliga regler är icke-konstanta och i huvudsak speglar inställningen hos kriminalvårdaren själv visavi internerna. Internerna själva erhåller vid ankomsten till anstalten en uppsättning ordningsregler, de ska förhålla sig till.

Jag har valt att undersöka yrkesrollen ur ett psykosocialt perspektiv där faktorer som trivsel med kollegor, meningsfullhet i arbetet, personlig utveckling samt inflytande över arbets-situationen ingår. Sammantaget väcktes min nyfikenhet över de faktorer som styr valet av att arbeta som kriminalvårdare.

En intern frågade mig ”Hur fan kan man jobba med att låsa in människor”? Det är denna fråga jag ska försöka att besvara och denna fras blev även titeln på min uppsats.

## **1.1 Syfte**

Slutna institutioner är av historiska och traditionella skäl hierarkiskt uppbyggda i sin organisation. De har liten eller ingen insyn från samhället i övrigt. Den enda insyn som når allmänheten är medias ibland stereotypa rapportering av yrkesrollen kriminalvårdare. Med den här bakgrunden ville jag undersöka varför man väljer att arbeta inom denna organisation. Ett axplock av medias rapportering presenteras i punkt 2.1.

Syftet med min undersökning är att analysera de faktorer som styr valet av att arbeta som kriminalvårdare ur en psykosocial kontext.

## **1.2 Frågeställning**

- ◆ Vilka psykosociala faktorer påverkar valet att arbeta i en lagmässigt strukturerad miljö inom kriminalvården?
- ◆ Vilka faktorer avgör att man stannar kvar i yrket?
- ◆ Hur ser intervjupersonerna på sin yrkesroll?

### **1.3 Fortsatt framställning**

I kapitel 2, beskrivs historiken inom kriminalvårdsväsendet och där presenteras även bakgrunden till personalens utveckling. I detta kapitel ingår även den forskning som bedrivits via såväl statliga utredningar, kriminalvårdskommittén som annan forskning. Den kvalitativa metod jag använt samt den semistrukturerade intervjuformen, presenteras i metodkapitel 3. De teorier jag applicerat för att tolka intervjumaterialet beskrivs i kapitel 4, där såväl symbolisk interaktion som maktteori ingår. Presentation av intervjupersonerna samt intervjuanalys återfinns i kapitel 5. Slutligen presenteras en sammanfattning av resultaten i kapitel 6, för att följas av en slutdiskussion i kapitel 7.

## **2 HISTORIK**

Från att under medeltiden låsa in fångar under jord i tingshus och slott började fängelseväsendet växa fram under 1800-talet, där en mer human behandling av fångarna låg i tiden och cellindelningen införlivades i det svenska systemet. Historisk sett började man anställa fångvaktare (tidigare benämnt tuktmästare) ur den militära yrkeskåren under 1800-talet. 1855 kom de första reglerna om uniform och beväpning för personalen vid Fångvården. Det var främst fast anställda militärer som anställdes och beteckningarna var; officerare, fanjunkare, sergeanter och vaktknektar som sedermera övergick i beteckningar som 1:e vaktknekt och vaktkonstaplar (Kriminalvård i Sverige, 2006).

1955 tillkom den första FN-kongressen som upptog ett stort antal frågor om urval och utbildning av fångvårdspersonal samt om arbetet på fångvårdsanstalterna (SOU, 1971:74).

1966 togs ett beslut av riksdagen att samordna en gemensam grundutbildning för vårdarna. Det fanns vid denna tid en vårdutbildningsnämnd som kriminalvårdsstyrelsens personalutbildningsenhet administrerade. Syftet med en samordning av grundutbildning, var att ge personalen en grund för människokunskap samt en social orientering för att ett teoretiskt underlag skulle ligga till grund för utövandet av behandling vid ”de sociala tvångsintagningsanstalterna”. Man ville även höja statusen på yrket och på så vis främja rekryteringen. Kompetenskraven för anställning som vårdare, var folk- eller grundskola och vanligen ett anlagstest (SOU, 1971:74).

1971 ändrades utbildningskraven för vårdarna. Under de två första veckorna av anställningen gavs under denna tid, en praktisk/teoretisk introduktion samt ett anlagstest utförd av en psykolog. För fast anställning i befordringstjänst krävdes godkänd internutbildning inom sju särskilt angivna områden där kriminalvårdsmetodik, kriminal- och socialrätt, personalledning och gruppsamtalsmetodik ingick. Tillsynspersonalens uppgift var att ansvara för ordning, säkerhet och hygien inom anstalten. Tillsynspersonalen skulle dessutom vara behjälpliga med de intagnas vård och behandling (SOU, 1971:74).

1973 utfördes en undersökning, på begäran av regeringen, att utreda personalens arbetsuppgifter vid kriminalvårdens anstalter. Möjligheten att erbjuda praktiktjänstgöring i ”anstalternas arbete med personalrekrytering” (SOU, 1977:76, s.46) förordades. Allmänna behörighetskrav för tillträde till högskoleutbildning krävdes vid denna tidsperiod, för att få arbeta som vårdare. Inträdeskraven för grundläggande högskoleutbildning var då minst två-årigt gymnasium samt kunskaper i svenska och engelska, motsvarande lägst två årskurser på någon linje i gymnasieskolan. Allmän behörighet hade även den som fyllt 25 år och varit yrkesverksam under fyra år. Två veckors grundutbildning vid anställning anslogs (ibid).

1973 genomgicks en kriminalvårdsreform i vilken konstaterades att man inte hade säkra kunskaper om behandlingsåtgärder ägnade att minska återfall i brott. I en statlig offentlig utredning, framkom att anstalternas organisation ursprungligen var renodlat hierarkisk till sin uppbyggnad och att den militära organisationen tjänade som förebild. Organisationen präglades av sträng formalism och slutenhet. Det primära målet var stabilitet och ordning i en statisk miljö. I efterhand hade detta modifierats med att tillföra organisationen exempelvis psykologer och ett behandlingskollegium hade skapats för samråd i frågor rörande internerna. Ett utav syftena med reformen var att demokratisera arbetsformerna för personalen samt att öka samrådsförfarande (samarbete) i lagarbetet (SOU, 1977:76).

Under denna period (1970-talets början) hade arbetsrättsreformen tillförsäkrat personalen ett omfattande inflytande vad gällde tjänsterna vid anstalterna. En statlig offentlig utredning (1977:76) undersökte hur myndighetsutövning kunde spridas till andra kategorier av tjänstemän. Att ge fler personalkategorier möjlighet att delta i myndighetsutövning, exempelvis prövning av behandlingsärenden, ansågs betydelsefullt för att fördjupa intresset för behandlingsarbete hos personalen och främja personalutvecklingen (ibid).



1987 färdigställdes en delrapport (IV) om arbetsmiljö på anstalt (Härenstam, Palm, Theorell) där Statshälsan var huvudman för projektet. Detta projekt initierades av de fackliga organisationerna och kriminalvårdsstyrelsen, efter att det vid en tidigare enkätundersökning (1978) framkommit ett flertal problemområden i yrkesrollen där faktorer avseende attityder till arbetet och arbetsmiljön undersöktes.

Denna undersökning gjordes under åren 1983–1985 där såväl kvantitativ metod som kvalitativa intervjustudier användes. Mätningar av hälsa och psykofysiologiska reaktioner utfördes samt självskattade mätningar av humör, trötthet och stress ingick. Syftet med undersökningen var att kartlägga effekter av arbetsförhållanden. Resultaten var tänkta att utgöra underlag för förändringar. I denna undersökning framgick att sjukfrånvaron var högre hos personalen inom kriminalvården än hos andra yrkesgrupper och framför allt hos människor över 45 år. Fler resultat var brister i ”trivsel, arbetstillfredsställelse och i syn på målsättning för arbetet hos stora grupper av de anställda” (Härenstam et al, 1987, s. 16).

1998 fick Riksrevisionsverket i uppdrag av regeringen att granska kriminalvårdens resursutnyttjande där bland annat verksamheten, hinder i organisationen samt personalfrågor undersöktes. Det konstaterades i rapporten att personalens kompetens inte svarade mot verksamhetens krav i den ökade inriktningen mot vård- och behandlingsarbete samt att svenska kriminalvårdare får betydligt mindre utbildning än sina kollegor i de nordiska grannländerna (RRV 1999:27).

2006 färdigställdes ett uppdrag från regeringen där Brottsförebyggande rådet (BRÅ) skulle granska hot- och våldsbilden mot personalen inom kriminalvården. Syftet med uppdraget var att undersöka om säkerheten på anstalterna kunde bibehållas och om personalen eventuellt kunde tveka att fatta negativa beslut av rädsla för repressalier. Resultatet av uppdraget blev att hot, trakasserier och våld för personalen inom kriminalvården (anstalt, häkte och transporttjänst), upplevts av 40% under år 2005 (2600 personer svarade av 4 000 tillfrågade, att jämföra med 8 500 anställda). Orsakerna tycktes vara svar på den frustration internerna kände i en hård och utpräglad formell styrning av anstalter och avdelningar i samband med en ung och oerfaren manlig personal (BRÅ, 2006).

## **2.1 Medias bild av kriminalvården**

En bild som kan påverka kriminalvårdare och interner, är den bild massmedia ger allmänheten. Nedan presenteras ett antal artikelcitat som är elektroniskt hämtade från Sydsvenskan:

”Vårdare fick hem avhugget grishuvud. Hotet var inte det första utan utgjorde kulmen på en lång tids händelser” (Sydsvenskan, 2006a).

”Bombdåd mot kriminalvårdare, ingen tidigare hotbild” (Sydsvenskan, 2006b).

”Fosieanstalten JO-anmäld. Efter två rymningsförsök fick internerna endast vara utomhus cirka 20 minuter under söndagen” (Sydsvenskan, 2006c).

## **2.2 Kriminalvårdens organisation**

Kriminalvården är en statlig myndighet som lyder under justitiedepartementet, vars beslut och direktiv styr verksamheten. Den nuvarande organisationen består av 6 regionkontor belägna i Stockholm, Göteborg, Malmö, Linköping, Härnösand och Örebro samt en transporttjänst som har sitt säte i Göteborg. Huvudkontoret ligger i Norrköping, (Kriminalvården, 2006d). För närvarande finns cirka 8 500 anställda inom organisationen. Inom regionerna finns 57 anstalter, 30 häkten och 37 frivårdskontor. Myndigheten leds av generaldirektör Lars Nylén samt en styrelse vars ledamöter utses av regeringen. Varje region har en regionchef (Nationalencyklopedin, 2006). För att öka säkerheten har en klassindelning skett på anstalterna i en A – F klass. Det som avgör vilken klassning ett fängelse har är bland annat förmågan att förhindra rymningar, fritagningsförsök och förmågan att hantera besvärliga fångar. En anstalt med klass A, utrustas för de mest riskfyllda fångarna, de övriga graderas efter anstaltens säkerhetsuppbyggnad för att avslutas med klass F, som är öppen anstalt. (Kriminalvården, 2006g).

Kriminalvården bildade en forskningskommitté 1999. Ledamöterna utses av generaldirektören och är anställda på central eller lokal nivå inom Kriminalvården. Kommittén kommer med förslag till forskningsprojekt. Forskningen beställs i första hand från universitet och högskolor. Brottsförebyggande rådet, i fortsättningen kallad (BRÅ) är en myndighet som utför

forskning på kriminalvårdsområdet dels efter uppdrag från regering samt dels efter dialog mellan olika myndigheter (Kriminalvården, 2006e).

Fler uppdrag från forskningskommittén har bland annat varit att undersöka de effekter motiverande samtal ger, ur personalens utvecklingshänseende och om användandet av motiverande samtal kan ha ”reducerande effekt på handläggares frustration och därmed lägre risk för utbrändhet och kanske färre sjukdagar” (Kriminalvården, 2006g). Personalen beskrivs som ”kriminalvårdens främsta redskap i säkerhets- och påverkansarbete” (kriminalvården, 2006c). Den största delen av kriminalvårdens utgifter, 62% (år 2005 motsvarade det 5 576 miljoner kronor), gällde personalkostnader (Kriminalvården, 2006d).

### **2.3 Kriminalvårdens vision**

Kriminalvårdens vision fram till år 2010 är att ”utveckla och befästa positionen som en av de mest humana och effektiva kriminalvårdsorganisationerna i världen” (Kriminalvården, 2006a). Målen är bland annat att förändra den dömdes inställning till det liv som fört in i kriminalitet samt att tillföra tankemönster som gör att han/hon bättre klarar ett laglydigt liv i samhället enligt parollen ”Bättre ut” (ibid).

De begrepp jag använder mig av i uppsatsen är psykosocialt perspektiv samt arbetsmiljö vilka beskrivs nedan:

### **2.4 Psykosocialt perspektiv**

Psykosocial arbetsmiljö inbegriper ”allt som har med vår psykiska hälsa på arbetsplatsen att göra” (Arbetsmiljöupplysningen, 2006a), hur trivseln med arbetskamrater påverkar vårt mående, vilken meningsfullhet vi känner i arbetet, möjligheten till personlig utveckling och inflytandet vi har över vår situation.

### **2.5 Arbetsmiljö**

Arbetsvillkor, sett ur en individs psykosociala arbetssituation, inkluderar frågor om arbetets betydelse för individens allmänna tillfredsställelse och livskvalitet. Arbetsförhållanden kan upplevas såväl positivt som negativt för en individs psykiska välbefinnande. Faktorer som gör att man inte anser att ens arbetsvillkor är sunt eller värdigt kan vara auktoritärt ledarskap, arbetsförhållanden som ger få möjligheter till inflytande över arbetets planering eller

arbetsuppgifter, där den enskilde inte kan bestämma själv över arbetstakt- eller metoder (Alvesson, 1993). Faktorer som påverkar positivt på upplevelsen av arbetsförhållanden är ”känslan av att arbeta mot gemensamma mål, att känna sig nyttig och ingå i ett större sammanhang kan vara en viktigare drivkraft än lönen” (Arbetsmiljöupplysningen, 2006b).

Arbetsmiljöverket beskriver att vissa arbeten är mer riskfyllda än andra, de yrken som hänsyftas till är bland annat personal inom polis, vård och vakt- och bevakning, som ofta har en makt- eller myndighetsfunktion (Arbetsmiljöverket, 2006).

### **3 METOD**

Jag har använt mig av kvalitativ metod och en semistrukturerad intervjuform vars innehåll förklaras mer ingående nedan. Vid intervjuerna har bandupptagning skett, därefter transkriberades materialet. Därefter har jag ånyo lyssnat på banden och läst igenom intervjuerna för att säkerställa att jag uppfattat banden korrekt. De olika temata jag använt mig av beskrivs under punkt 4.2.

#### **3.1 Kvalitativ metod**

Jag har valt kvalitativ metod för att undersöka vilka faktorer avgör yrkesvalet till kriminalvårdare. Finns det ett mönster och vilka faktorer avgör att de stannar kvar i yrket? Detta får jag fram via kvalitativ metod då min frågeställning inte gäller att få svar på: hur ofta, hur många eller hur vanligt som kan gälla vid en kvantitativ studie (Trost, 1993). Den information jag erhållit är naturligtvis subjektivt färgad av respondenternas upplevelse av sin situation och således varierande. Å andra sidan är det respondenternas subjektivt upplevda sanningar jag velat undersöka och deras varierande upplevelser av yrkesrollen. Mina förväntningar har varit att via en dialog få fram mer öppna svar (Ejvegård, 1993).

Intervjusvaren har analyserats i en deskriptiv form där intervjupersonerna citeras, för att en så korrekt bild som möjligt skall växa fram om deras åsikter. Den kvalitativa forskningsintervjun är vald utifrån min önskan att undersöka intervjuobjektens upplevelser utifrån valda centrala temata och därigenom få kännedom om hur de upplever sin yrkesroll (Steinar & Kvale, 1997).

## **3.2 Validitet**

I Steinar och Kvale (1997) beskrivs validitet som begrepp att mäta sanning och kunskap. Mina intervjupersoners sanningar är självupplevda svar på de psykosociala temata som beskriver deras arbetsmiljö. Urvalet av intervjupersoner från två slutna anstalter i Skåne kan beskrivas vara ”legitim medlem av den tolkande gruppen” (Steinar & Kvale, s.223). Jag är dock medveten om att kriminalvårdare på andra anstalter och avdelningar kan uppleva sin yrkesroll på ett differentierat sätt jämfört med de två anstalter vars personal jag intervjuat.

Jag har valt att jämföra tidigare undersökningar och utredningar, som validitet för tolkning av intervjupersonernas upplevelser av sin yrkesroll idag. Dessa undersökningar och utredningar är gjorda under åren 1960 – 2006 och jag anser att såväl äldre som mer moderna utredningar, bättre belyser kriminalvårdarrollens utveckling.

## **3.3 Urval**

Min studie baserar sig på intervjuer med sex personer som arbetar - eller arbetat - på två olika slutna anstalter i Skåne. Urvalskriterierna för intervjupersonerna bestod av relativt nyanställda som flerårigt anställda på behandlings- och motivationsavdelningar. Jag hade tillgång till ett befintligt kontaktnät av fyra stycken kriminalvårdare, av vilka jag rekommenderades ytterligare två intervjupersoner. Alla kontaktades via telefon där jag presenterade mig och uppsatsens syfte. De blev utlovade anonymitet och de fick även en förfrågan om bandspelare kunde medtagas vid intervjun som skulle vara cirka 45 minuter – en timme, vilket intervjupersonerna inte motsatte sig.

Intervjuerna har skett på platser valda av intervjuobjekten. Tanken bakom det var att de väljer en plats de känner sig mest komfortabla i för att samtalet skall bli så givande som möjligt (Trost, 1993). Två av intervjuerna gjordes i personernas hem. En intervju skedde i Socialhögskolans lokaler. Två intervjuer utfördes i besöksrummet på anstalt samt en intervju skedde på annan arbetsplats, då personen avslutat sin anstaltstjänstgöring. Efter varje intervju har materialet transkriberats ordagrant.

### **3.4 Semistrukturerad intervju**

Jag har valt en semistrukturerad tematiserad intervjuform (bilaga I), i min förhoppning att på så sätt få till stånd ett friare samtal runt de olika psykosociala temata jag valt. Eventuellt har detta gett en mer öppen och nyanserad bild av yrkesrollen, än om intervjupersonerna svarar på en muntlig enkät där jag styrt frågorna. Förtjänsten med den kvalitativa semistrukturerade formen har varit att bygga vidare på befintliga temata men hålla samtalen levande (Ejvegård, 1993).

Jag är medveten om att min förförståelse om kriminalvårdaryrket kan färga frågorna men min ambition har varit att förhålla mig så objektiv som möjligt. I den semistrukturerade intervjuformen har min förhoppning varit att ytterligare frågor skulle uppstå, som jag inte förutbestämt men som kunde uppstå i samtalet (Ejvegård, 1993). De olika riktlinjer gällande den psykosociala arbetsmiljön - jag utgått från i samtalen med intervjupersonerna - har inhämtas från Faktabanken (2006) vilka presenteras nedan:

#### Psykosociala temata

- ◆ Samspel mellan oss som individer och den omgivande miljön
- ◆ arbetstillfredsställelse
- ◆ respekt, status
- ◆ psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
- ◆ omgivningens (familj, grannar och vänner) reaktioner på yrkesrollen
- ◆ upplevelsen av makt

### **3.5 Etiska aspekter**

Anonymitet erbjöds vilket accepterades och jag väljer att inte namnge anstalterna annat än att klassificera dem som slutna och att de är belägna i Skåne. I intervjumaterialet har intervjupersonerna ibland nämnt andra anstalter där de arbetat. Jag har valt att inte namnge dessa för att ingen ska kunna härleda vem informationen kommer ifrån. Jag nämner ej heller vilket kön eller hur länge var och en varit anställda för att ingen information skall kunna identifieras till individen. Intervjupersonerna benämns i analysdelen A-F.

### **3.6 Avgränsning**

I historikkapitel 2, beskrivs de tidigare utredningar som gjorts för kriminalvårdaryrkets utveckling. Min undersökning avgränsas till att gälla två anstalter belägna i Skåne, där intervjuerna är gjorda november månad 2006. Jag är medveten om att kriminalvårdarens arbetssituation kan variera på de olika slutna anstalterna som finns i Skåne. Min begränsning av att enbart undersöka personalens upplevda arbetssituation på behandlings- och motivationsavdelningar, kan inte på något sätt ge en generell bild av detta yrke, dock belyses hur yrkesrollen kan upplevas av personal anställda vid två olika anstalter. Jag har inte haft tillgång till respondenter som arbetat på de övriga avdelningarna; svårmotiverade samt allmänna, vilket gör att studien fokuserar på de avdelningarna där interner som är motiverade till förändring är internerade och där personalen ibland bedriver påverkansprogram. Jag har valt att inrikta mig på den svenska kriminalvårdarrollen vilket innebär att jag inte använt mig av internationella studier.

Jag är medveten om att för att få fram en mer enhetlig bild av faktorer som påverkar valet att arbeta som kriminalvårdare ur en psykosocial kontext, borde en studie rörande personal på övriga avdelningar och anstalter göras, med såväl kvantitativa som kvalitativa studier, i likhet med den undersökning som utfördes 1987 (Härenstam et al).

### **3.7 Källkritik**

Jag har använt mig av många källor såväl elektroniska som offentliga tryck, evidensbaserad forskning som intervjuer. Jag är medveten om distinktionen mellan offentliga tryck och evidensbaserad forskning men då det funnits liten forskning om personalens situation i Sverige, anser jag att tillsammans ger materialet en mer nyanserad bild av de faktorer som skapat yrkesrollen till vad den är idag och hur det påverkar personalen.

En del källmaterial är Kriminalvårdens egna hemsidor som naturligtvis är färgade av sina intentioner med dessa, men de beskriver målsättningen med dagens kriminalvårdarroll och därför har jag även använt dem som material.

För att förstå och tolka de svar jag fått utifrån problemfrågeställningen har jag utgått från källor som exempelvis Michel Foucaults beskrivning av maktperspektiv inom kriminalvården, Max Webers tolkning av makt och auktoriteter samt Göran Ahrnes beskrivning av

organisationers interaktioner i kombination med Erving Goffmans interaktionistiska beskrivning av totala institutioner. Vidare har jag undersökt kriminalvårdens riktlinjer för yrkesrollen kriminalvårdare samt de utredningar som utförts gällande denna yrkesgrupp.

## **4 TEORIER**

### **4.1 Symbolisk interaktionism**

Den symboliska interaktionismen behandlar socialisation i allmänhet och de roller där social kompetens utvecklas i synnerhet (Trost & Levin, 1996). Den är en utveckling - eller en del - av systemteorin och funktionalismen. Teorin handlar om att individer tolkar och präglar sin omgivning, att människan är tänkande och målinriktad samt att samhället är en interaktion mellan konstruktiva aktörer i aktivt tolkade situationer. Växelverkan mellan aktören och hans/hennes omgivning påverkas av sitt sammanhang (Brante, Andersen och Korsnes, 1998).

Den symboliska interaktionismen beskriver människan som levandes i grupper och att vi ser oss själva samt de andra i gruppen som en enhet. Genom att tillhöra -eller identifiera sig med - en grupp överförs förväntningar på en individ från de övriga av gruppens medlemmar. Dessa förväntningar har betydelse för hur man handlar i en given situation och blir till de roller vi spelar i mötet med andra (Trost & Levin, 1996). Roller som begrepp använde sig även Goffman av där han såg interaktion ur ett dramaturgiskt perspektiv att vi lever våra liv på scenen och bakom scenen (back stage). Goffman såg interaktion som ett socialt beteende där en serie uppträdanden utförda av aktörer eller skådespelare i presentation av sig själva som de vill bli uppfattade (Trost & Levin, 1996).

Goffman (1961) definierar anstalter som totala institutioner. Symbolen av en total institution är en barriär mot de sociala relationer som finns på utsidan, som låsta dörrar, höga murar och taggtråd. Personalen skiljer sig inte nämnvärt från internerna, de har bägge någon överförmyndare att svara inför samtidigt som lydnaden inför regler och normer gäller alla. Paradoxen är att den personal som har kontinuerlig kontakt med interner måste tvinga dessa till underkastelse samtidigt som personalen ska ge dem en känsla av att mänskliga villkor och att de rationella institutionella målen blir realiserade.



I totala institutioner finns en basal klyfta mellan en stor foglig grupp intagna och en liten övervakande personalgrupp. Varje grupp tenderar att se den andra i termer av inskränkta fientliga stereotyper. Personalen ser de intagna som bittra, hemlighetsfulla och opålitliga. De intagna ser personalen som nedlåtande, maktfullkomliga och elaka. Personalen tenderar i vissa fall att känna sig förmer kontra de intagna och rättrådiga intagna tenderar att känna sig svaga, i underläge, skuldmedvetna och skyldiga (Goffman, 1961).

## 4.2 Maktteori

Ytterligare en teori i analysen av yrkesrollen kriminalvårdare är maktteori som jag använt för att tolka faktorer som påverkar valet av yrkesrollen vilket bland annat innefattar Max Webers definition att: ”makt betyder sannolikheten för att få igenom sin egen vilja i en social relation trots motstånd oavsett varpå denna sannolikhet beror” (Weber, 1983, s. 37).

Weber menar att för att besitta makt, krävs en sannolikhet för att en order åtlids av ett visst antal bestämda personer. För att åtlyda en order behövs även disciplin vilket i Webers tolkning är sannolikheten för att en order åtlids snabbt, automatiskt och stereotyp av en bestämd grupp människor (Weber, 1983).

På liknande sätt har Brante, Andersen och Korsnes (1998) tolkat maktutövning i Michel Foucault's verk ”Övervakning och straff” (1974), där författaren riktar uppmärksamheten på bland annat straffets fullbordan. Foucault ansåg att straffordningens historia kanske inte kan ses som ökad humanisering utan som en övergång från en maktutövning till en annan (ibid). Foucault beskriver anstaltsvärlden som en konstform uppkommen ur militärlägrets princip att övervaka. Han ansåg att anstalterna omgett sig med ett kontrollmaskineri där man mikroskopiskt kan studera mänskliga beteenden; ”de har förverkligat smala, analytiska uppdelningar som omsluter människorna med en apparat för observation, inregistrering och dressyr” (Foucault, 1974, s. 203). Utbildning av ledare i en specialiserad skola inom anstalten var till för att lära upp de nyanställda och utsätta dem för liknande tvång internerna utsätts för ansåg Foucault. ”Man undervisar dem i konsten att utöva ett maktförhållande” (Foucault, 1974, s.297).

I ”*Social organizations, interaction inside, outside and between organizations*”, (Ahrne, 1994) beskrivs kontrollen i organisationer som en auktoritetsform. Ahrne beskriver hur interaktionen med en individ bestäms utifrån dennes yrke. En persons position och beteende vilar uppå den anslutning till den organisation man har. Att ingå i en organisation ger viss access till speciella maktresurser att använda. Olika typer av maktresurser kan vara: vapen, pengar kunskap, status etcetera (ibid).

## **5 INTERVJUANALYS**

### **5.1 Presentation av respondenter**

Mina intervjupersoner bestod av sex stycken kriminalvårdare, anställda vid två olika slutna anstalter i Skåne. De flesta hade minst sju års erfarenhet av andra yrken. Majoriteten var akademiskt högutbildade med minst 120 poäng i högskolestudier. Anställningstiden varierar från korttidsanställd till flerårigt anställd. Faktorer som påverkade anställning inom kriminalvården var för hälften av intervjupersonerna arbetslöshet och de hade via privata kontakter rekommenderats att söka sig till kriminalvården. Andra faktorer som spelade in i valet att arbeta som kriminalvårdare var vantrivsel på tidigare arbetsplats, mångårig erfarenhet av behandlingsarbete men ej intresserad av behandlingshem och intresse för människor som bryter normer. Hälften i gruppen jag intervjuade har gjort karriär inom kriminalvården.

### **5.2 Samspel mellan individer och den omgivande miljön**

Egenskaper kriminalvården eftersträvar hos sin blivande personal är human människosyn, psykisk stabilitet, empatisk- och samarbetsförmåga, social kompetens, flexibilitet samt stresstålighet (kriminalvården, 2006b). Skolmässiga kriterier för anställning är minst 3-årigt gymnasium, gärna inriktning mot psykologi eller socialpsykiatri, helst över 25 år, helst arbetslivserfarenhet och helst högskoleutbildning (ibid).

Vid nyanställning fick intervjupersonerna genomgå en tvåveckors introduktionskurs och gå tillsammans med en erfaren kriminalvårdare, som visade hur man skulle bete sig mot internerna och vilka regler som gällde på de olika avdelningarna. Detta sätter jag i samband med Foucault's (1974) beskrivning av att utbilda ledare i en specialiserad skola inom

anstalten för att lära upp de nyanställda och utsätta dem för liknande tvång internerna utsätts för. ”Man undervisar dem i konsten att utöva ett maktförhållande” (sid.297).

Generellt beskrev intervjupersonerna osäkerheten de kände vid nyanställningen. Osäkerheten gällde fantasin över att det var farliga människor som satt i fängelse, ”alla låsta dörrar, allt man inte får säga, inte får göra och inte får tycka, och så ./../ finns en massa oskrivna lagar./../,”(A).

En intervjuperson upplevde vid nyanställningen betydelsen av att ”kolla av läget” (C), samt noterade även att det fanns ett visst sätt att vara på hos personalen och beskrev att det både kan vara bra och dåligt men att det nog mer handlade om att personalen hade en viss jargong för att ventiler sin frustration, genom uttryck som ”tjyvdjävlar”. (C) reflekterade över sina blivande kollegor och konstaterade: ”hur kan vissa jobba som kriminalvårdare”?

Känslan de nyanställda upplevde, tolkas av Goffman som: när en individ får en ställning i samhället och därmed en ny roll att utföra kommer han antagligen inte att få fullständiga besked hur att agera. Han kan få vinkar, antydningar och scenanvisningar men man förutsätter att hans repertoar innehåller de olika rollbeteenden som krävs av honom i den nya inramningen. (Goffman, 1959). Själva anstaltsarbetet är uppbyggt i ett speciellt moraliskt klimat. Personalen möter fiendskap och krav från internerna och vad personalen möter de intagna med är generellt det rationella perspektivet från institutionen (Goffman, 1961).

(E) kände en väldig osäkerhet vid avdelningsarbete i början. (E) beskrev hur olika internerna är på de olika avdelningarna, mer vi-och-dom-känsla och att de är mer hotfulla på vissa. Gemensamt för intervjupersonerna var medvetenheten över att hot och våld kan inträffa och ibland hade inträffat både mellan interner samt mellan interner och personal. Tryggheten hos personalen på anstalten bestod bland annat av att bära kommunikationsradio, som alla intervjuade ansåg vara viktigt. Att kollegorna kom direkt när larmet gick ansågs som en klar fördel. Majoriteten av intervjupersonerna ansåg att det även var en fördel att bära uniform, vilket gjorde att det markerades en psykologisk distans och att ”man klädde på sig yrkesrollen för att klä av sig när man kom hem”. Nackdelar kan vara ”att radion ibland inte fungerar och det är ju en katastrof” (E).

Fördelarna med yrket beskrevs som en genuin önskan att medverka till någon form av förbättring hos de intagna, att få dessa människor att sluta begå brott – ofta drogrelaterade - genom den insikt de ska få i anstalten via de olika program som kriminalvården har anordnat. Att eventuellt vara den person som påverkat till förbättring hos en intagen styrde intervjupersonernas intresse för yrket.

En intervjuperson beskrev att det finns en mängd olika program personalen kan utbildas i beroende på anstaltens egen målsättning samt personalens intresse. Några av de program ett fåtal av intervjupersonerna utbildats i, skall leda till reflektioner hos de intagna och uppmuntra dem till ett drogfritt samt ett icke-kriminellt synsätt när de efter frigivning återvänder till samhället (D).

(B) beskriver att efter ett antal år som vikarie, försökte (B) hitta de små hållpunkterna för att kunna stanna kvar i kriminalvårdsbranschen, via de interna utbildningarna kriminalvården erbjuder sina anställda. (B) ville visa upp för chefen sin ambition och sin vilja att kvarstanna i yrket. Enligt Goffman finns det många olika grupper av individer som inte skulle kunna fortsätta med sin verksamhet om metoderna för att ge intryck till en observatör minimerades. Istället blir den observerade ett eget agerande team och ”observatörerna blir publiken” (Goffman, 1959 s. 217).

En annan intervjuperson har aldrig haft något yrke som varat så länge men har å andra sidan arbetat i en öppen anstalt under ett flertal år som på grund av omorganisation blev nedlagd och (D) hamnade i en slutna anstalt under det senaste året, något som beskrivs som ”skillnad mellan natt och dag”. Skillnaden består av den slutna anstaltens klientel med dess differentierade bakgrund; ”brist på utbildning, trasig uppväxt, den kriminella belastningen, våldstendenser, vi-och-dom attityd, och plit hit och plit dit” (D). Det som upplevs som mycket positivt är den programverksamhet som startats upp och som (D) medverkat till på olika anstalter tidigare. Negativa aspekter är att inte få använda all sin kunskap och erfarenhet i den slutna anstalten utan istället får stå och vakta på promenader, något som (D) upplevde som mycket negativt. (D) började även känna sig irriterad över stökigheten på avdelningen då många av internerna är unga.

Det finns en tendens som tyder på att meningsfullheten i yrket upplevs genom medverkan av och utveckling i de olika program kriminalvården inlemmat på anstalterna, vilket stämmer

överens med intentionerna från kriminalvårdens egen forskningskommitté där syftet varit att undersöka effekter av motiverande samtal ur personalens utvecklingshänseende och om användandet av motiverande samtal kan ha ”reducerande effekt på handläggares frustration och därmed lägre risk för utbrändhet och kanske färre sjukdagar” (Kriminalvården, 2006g).

Den interna forskning kriminalvården bedrivit och de offentliga utredningar som utförts under olika epoker, har det påvisats att syftet med de olika åtgärdsprogram kriminalvården infört, främst varit till för att behålla personal samt stimulera personal att stanna kvar i yrket (Kriminalvården, 2006e, SOU 1971:74 och SOU 1977:76).

En del av intervjupersonerna beskriver att den interna anstaltslagen tolkas olika av kriminalvårdarna. De upplever att det är kriminalvårdarna som fattar beslut inte kriminalvårdsinspektören, som är chef över personalgruppen. Många oskrivna regler finns som man lär sig efter hand. Alla följer inte anstaltens regler och en del kriminalvårdare gör lite som de vill och får inga konsekvenser av det. Tolkat i Goffmans anda skulle detta visa på att en individ agerar så att han upprätthåller ett intryck av att följa de många normer han bedöms utav och således rör sig de agerande i en moralisk värld. I denna moraliska värld är inte individerna intresserade av att förverkliga dessa normer utan intresset är att ge ett intryck över att man följer normerna. I all vår strävan – och förpliktelsen – av att vara en socialt välanpassad person kan man bara tvunget ”bli en förfaren skådespelare” (Goffman, 1959, s.217).

### **5.3 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön**

(A) beskriver hur psykiskt påfrestande arbetssituationen är med alla ”psykningar” som internerna uttalar, att även kollegorna får ont i huvudet av miljön. Den bristande personalsammanhållningen är även en bidragande nackdel i yrkesutövningen. (A) beskriver svagt ledarskap och svårt att få reda på vad som gäller. Det bristande ledarskapet är något som majoriteten av intervjupersonerna upplever, vilket är en diskrepans mellan kriminalvårdens intentioner ”Ledare ska ge personal med olika bakgrund möjligheter att utvecklas i en miljö som präglas av tillit, öppenhet, samverkan och helhetssyn” (Kriminalvården, 2006a).

(A) fortsätter sin berättelse med att beskriva att det är oerhört mycket ”skitsnack” kollegor emellan, att det bildas subgrupper inom avdelningarna och att inga enhetliga vardagsregler följs av all personal visavi internerna. (E) beskriver hur viktigt det är att i internernas närvaro

hålla sams inom personalen, att inte ifrågasätta en kollegas beslut, åtminstone inte så internerna hör det. (E) tillägger att ingen arbetsplats (E) varit på tidigare har så mycket grupperingar bland personalen. På frågan om vad det kan bero på svarar (E) ”jag misstänker att det dels beror på att vissa söker jobbet för att jobba som vårdare och andra söker jobbet för att det är makt. Min känsla var att vissa personer tog jobbet för att de fick makt”. Några andra respondenter beskriver hur väl sammanhållningen är på den egna avdelningen men att det skiljer sig markant från en annan. ”Vi talar inte riktigt samma språk, mer machoattityd där då det är flest män anställda på den avdelningen” (C). Respondent (D) berättar att det är oerhört mycket kollisioner på avdelningarna mellan personalen vilket anses bero på attityder hos personalen; ”vissa arbetar mer med säkerhet och andra har en mjukare framtoning” (D).

Likheten i berättelserna är att personalen anser det finns två typer av kriminalvårdare; de som vill vårda och de som anser att säkerhetsaspekten är mest betydelsefullt i en anstalt. Det som upplevs som positivt i arbetet är möjligheten att få gå de kurser som intresserar och utvecklar individen samt att det i sin tur leder till att möta internerna på ett annat sätt. Det upplevs som en personlig stimulans att medverka i kriminalvårdens olika program och därigenom försöka påverka internerna att förbättra sitt beteende och inställning till samhället vilket stämmer med kriminalvårdens egna intentioner där motiverande samtal är till för personalens utvecklingshänseende och eventuellt kunna reducera handläggares frustration (Kriminalvården, 2006g).

(C) beskriver att säkerhetsarbetet på anstalterna består av att kontrollera så att ingen rymmer och att inga nya brott planeras, vilket stämmer överens med Ahrnes tolkning (1994) att en kontrollfunktion innebär att en del människor ser och registrerar ageranden och aktioner av en eller flera människor under en tidsperiod. I organisationer är kontroll underförstått betydelsen av auktoritet (ibid).

På liknande sätt tolkar Weber begreppet auktoritet i beskrivningen ”sannolikheten för att en order med ett bestämt innehåll åtlyds av vissa bestämda personer” (1983, s.38). I ett auktoritärt organisationssystem kan legitimiteten vidmakthållas via den föreskriva ordningens legalitet och den etablerade föreställningen, att gamla traditioner är heliga samt en legal auktoritet med en byråkratisk förvaltningsstab (Weber, 1983).

Intervjupersonerna verkade inte se sina chefer som auktoriteter utan andra, ”äldre” kollegor hade tagit den rollen. De flesta av intervjupersonerna saknade ett tydligt ledarskap och ansåg detta genererade en otydlighet i vardagsregelverket.

Flertalet av intervjuobjekten överensstämmer i existensen av personalmotsättningar. De ansåg att detta kunde bero på inställningarna till yrkesrollen. Upplevelsen av stökighet hos internerna, att bli psykad på arbetet av interner samt avsaknad av kollegial arbetsgemenskap i kombination med ett svagt ledarskap, var bidragande negativa aspekter som följde kriminalvårdarrollen. Personalsammanhållning kan även förklaras i en team-känsla, vilket i Goffmans (1959) definition är en grupp individer med samma statusställning men som ändå är olika varandra i väsentliga avseenden och därför vill bevara ett socialt avstånd till varandra. Teamet kan ingå i stora sociala inrättningar där det kan finnas en *klick* (min kursivering). ”Klickarnas funktion är alltså ofta att skydda individen från personer med samma rang som han eller hon har och inte från personer med annan rang” (s.79). Små klickar bildas för att skydda en individ från en icke önskvärd identifikation med dem som han eller hon agerar tillsammans med. Alla som tillhör samma statusnivå släpps inte in i klicken (Goffman, 1959).

(A) beskriver en känsla av att vilja vara tyst vid hemkomsten. ”Efter *normala* (min kursivering) arbeten kommer man hem och är hemma, men efter anstaltsarbete är man mer tagen” (A). Fler beskrivningar om arbetet påverkar privatlivet är ”en känsla av tung trötthet vid hemkomsten från arbetet samt en känsla av rastlöshet” (E). En intervjuperson beskriver skillnaden mellan att ha dagtjänstgöring i jämförelse med nattjänstgöring:

”På dagen kommunicerar man mer med internerna och hjälper dem med olika praktiska saker som exempelvis telefonsamtal till socialen eller försäkringskassan, hämtar medicin, promenerar med dem på rastgården etcetera. På natten är man mer som väktare och bevakar så ingen rymmer” (E).

(C) beskriver hur personligheten blivit påverkad av yrket med mer misstänksamhet mot andra människor samt en ökad försiktighet på fritiden vid besök på klubbar etcetera. (C) undviker vissa ställen, för att inte stöta ihop med någon frigiven intern. Den dubbla rollen väktare – vårdare beskrivs i termer som: ”dels ska vi följa kriminalvårdens paroll att fångarna ska komma bättre ut, sedan ska vi låsa in dem och eventuellt tillrättvisa dem” (C). En annan

intervjuperson beskriver liknande att ”först ska man vara motivatör och rådgivare, sedan ska man visitera deras celler./.../ Det är inte bra” (D).

## 5.4 Respekt

På min fråga om de fått någon reaktion från omgivningen (familj, grannar, vänner) när de berättar vad de jobbar med, på exempelvis en fest, har de flesta av intervjupersonerna erfart intresse och engagemang från omgivningen, ”intresset hos omgivningen ligger nog på att jag har kontakt med kanske grova brottslingar och umgås då med dom, att man vågar..” (E).

”Det är enkelt att vara samtalsämne på en fest och dessutom kan man ju mycket om det och kan berätta och folk sitter och lyssnar, det är spännande. Speciellt i början när man var nyanställd så var det jättespännande och en del av tjuvningen också, att vara delaktig i och känna till någonting om en väldigt sluten värld som andra människor är intresserad av, det gör ju saker för självkänslan också (B).

(F) beskriver att folk snarare går därifrån när (F) berättar om sitt yrke, att det inte är intressant i den vänskapskrets (F) tillhör, som till stor del består av akademiker. (D) berättar inte att det rör sig om ett kriminalvårdaryrke utan väljer att beskriva sitt yrke som motivatör av narkomaner istället, och får då ett intresse från andra människor.

”Jag tycker det är en av de roligaste frågorna man kan få, folk vet oerhört lite egentligen om kriminalvården, de är så präglade av den här mediabilden som är väldigt missvisande. Den enda gången vi syns är när någon rymmer eller när fången klagar över maten på anstalten, att maten är bättre där än vad de äldre får inom åldringsvården. Att de intagna har egna rum med TV och så vidare. De fördomarna är ju jätteroliga att bemöta och diskutera. Man inser hur lite folk egentligen vet om vad personalen gör i ett fängelse. Det jag upplever som kul är att folk blir intresserade och alltid har åsikter om det. Klart det är ju kul att folk ser det som litet farligt” (C)

När människor möts och beblandas i halvorganiserade fält som fester, restauranger och barer brukar andra människor fråga om vilket yrke man arbetar med. Då man vet att en person är anställd av ett specifikt företag eller inom ett fält, blir interaktionen med denna person påverkad. En persons position och beteende vilar uppå den anslutning till en organisation man har (Ahrne, 1994).



## 5.5 Makt

Införlivandet i en organisation ger viss access till speciella maktresurser. Olika typer av maktresurser kan vara: vapen, pengar kunskap och status (Ahrne, 1994).

På min fråga om respondenterna känner av att de besitter makt, svarade de flesta nekande på min fråga. Det existerar ingen maktutövning, trots att det är ett av få yrken där man har laga befogenheter att utöva våld. Personalen har makt att låsa upp och att låsa in interner. Dessa maktresurser kan påvisa ett behov av makt hos personalen. (F) beskriver att kriminalvårdarna även har befogenheter att skriva rapporter, vilket sker om internerna har misskött sig. Denna rapportskrivning kan via kriminalvårdsinspektörens försorg senarelägga eller omintetgöra permissioner.

Goffman beskriver att individer vill ge intryck av att ha ideella motiv för att uppträda i en roll, att kvalifikationerna är idealiska för rollen och att det inte ”var nödvändigt för dem att utstå skymfer, förolämpningar och förödmjukelser, eller att göra några tysta *överenskommelser* för att skaffa sig rollen” (1959, s. 47).

Jag undrar om detta fenomen kan bero på att upplevelsen av makt är negativt värdeladdat hos intervjupersonerna trots att de bland annat ser uniformsbärandet som något positivt som ger psykologisk distans. Att arbeta som kriminalvårdare ger befogenheter att utöva våld, vilket beskrivs av intervjuperson (B). En av intervjupersonerna vill ingå i insatsstyrkan. Insatsstyrkan tar man till vid de bråk där personalen inte kan tala de intagna till rätta. ”dom får man ta till när det är riktigt kris alltså, när inte övrig personal klarar av att brotta ned dom (internerna). Då kommer dom i full mundering, med fullt skydd överallt. Då kommer hela styrkan med batonger, pepparspray och plexiglasskydd” (A).

Weber beskriver hur staten har ”monopol på den legitima användningen av fysisk makt i att bibehålla ordningen” (Weber, 1968: 54), vilket stämmer överens med Brottsbalken där kriminalvårdarna har laga befogenhet att bruka det våld ”...som med hänsyn till omständigheterna är försvarligt...” (24 kap 2§).

(E) berättar om sin upplevelse av makt i anstaltslivet: ”Hur personalen tilltalar de intagna varierar ju betydligt./.../jag vet inte riktigt om anledningen, att personalen vill ta det lugnt och

inte göra för mycket i sitt arbete eller om det är för att markera att dom har makten och att dom intagna inte har det. /.../ Jag misstänker att det är lite översitteri”. (E) fortsätter med att berätta om en incident på anstalten:

”En intern satt i en isoleringscell p g a att han varit utsatt för våld från annan intern. Jag och en kollega skulle vara ute med honom på rastgården. Internen ville handla i kiosken men min kollega sa nej. Då frågade internen varför han inte fick handla i kiosken. Kollegan svarade bara nej igen. Då började internens röst höjas, jag stod tyst och observerade. Kollegan sa att han inte skulle bry sig om varför, utan nej var ett nej. Då ville den här internen se på papper vilka regler som gällde. Då avbröt min kollega promenaden och internen var tvungen att gå in. Jag tyckte det var lite onödigt, han kunde ha förklarat det lite bättre, vilka regler som gällde här. Men i stället så blev det att – det tänker jag inte berätta för dig! Så avbröts promenaden och till straff fick han inte vara ute längre”.

Tydligt framgår att intervjupersonerna upplever att vissa i personalgruppen har behov av att visa makt. Detta fenomen gäller *de andra* (min kursivering), vilket kan bero på att majoriteten av min intervjugrupp är anställda på behandlings- och motivationsavdelningar. Det kan också betyda att den egna maktkänslan projiceras på andra eftersom de flesta intervjupersoner besvarat att de inte besitter makt. De anser dock att användandet av uniform markerar psykologisk distans och att bärandet av kommunikationsradio gör att kollegor finns att tillgå vid problem, något som alla är överens om att internerna är medvetna om.

Uniform markerar att jag är väktare, att jag har personalen bakom mig om det skulle hända något. Civila kläder hade gjort mig mer utsatt för att man är mer personlig. Nu tar man på sig yrkesrollen och markerar att det är ett yrke. Det ger mig mer distans (E).

Ett undantag av intervjupersonerna fanns som ansåg sig besitta makt:

”Ja, det kan man lugnt säga att jag har. Gött, supernice. Jag älskar det. Jag är jättemedveten om det, och försöker jobba med att vara medveten om denna makt jag sitter på. När det gäller makten mot de intagna har jag kommit långt” (B).

Makt är given den som innehar en strategisk position skriver Sunesson i förordet till Foucaults verk ”Övervakning och straff”, (s. xiv), ”den moderna disciplinen vilar inte, som den klassiska (t ex disciplinen i den svenska armén under 1600-talet) bara på kraftfull ledning och

hårda sanktioner för olydnad, utan är en genomtänkt metod för organisationsledning. Den förutsätter en total och mångdimensionell makt över de underlydande, som för att göras disciplinerbara måste avskiljas från omvärlden, i baracker och skolbyggnader” (pp.xii-xiii).

Fängelset bör vara ett fullkomligt samhälle, en mikrokosm där individerna är andligen isolerade men förs ihop inom ramen för en strikt hierarki...” (Foucault, 1974, s.277). Foucault beskriver även nödvändigheten av att personalen ”åtnjuter en viss handlingsfrihet” (s.286) så straffet i sig går att individualisera och variera för att behålla fängelsets ideologi av rättskipande instans. Det är personalen, och inte domslutets hänvisning till någon viss skyldighet, som ger omdömen om internerna vilket påverkar straffets innehåll av eventuellt mildrande eller avbrytning (ibid).

Makt att tolka lagen olika, har uppgivits att kriminalvårdarna har på de olika avdelningarna och anstalterna. Att detta fenomen är ett ledningsproblem instämmer de även i. Inställningen till yrket tycks vara av värde för indelningen väktare - vårdare och denna inställning kan även leda till personalmotsättningar.

## 5.6 Hot och våld

Respondenterna berättar om hot- och våldsbilden på arbetsplatsen som ett fenomen alltid närvarande, något som gör de mer vaksamma och beredda att reagera.

”Nackdelar är ju det här med hot och våld. Hotad har jag blivit men inte utsatt för våld men jag har sett andra som varit utsatta för våld. Psykning från internerna är också jobbigt. De håller på hela tiden. Vid fysiskt våld kan man ju larma, då kommer alla, men vid psykningar och hot kan man ju inte riktigt ta på det. Är det riktigt allvarligt hot – som när de intagna visar upp foton på personals barn och säger: - fina barn du har – anmäls det till kriminalvårdsinspektören. Det är psykiskt jobbigt, många kollegor har ont i huvudet, det är inte så konstigt” (A).

(B) anser att man måste jobba lite med de bitarna hos sig själv (på min fråga om känsla av rädsla för hot och våld) för att man inte ska ta skada av att ha detta yrke. Då jag påstår att det kanske beror på att rädslan är större om man har barn, att det kan finnas en skillnad i personalens känsla av rädsla för repressalier mot den egna familjen, svarar (B) att känslan är som natt och dag i jämförelse med innan och efter sitt barns födelse, och fortsätter med att beskriva en situation (B) upplevt:

”Jag har både blivit hotad och utsatt för fysiskt våld. Polisen hade span på min bostad under längre tid för att en intagen att hotad med repressalier vid frigivningen och vi tog reda på att detta hot stämde. Min bil har haft två tillfällen av skadegörelse. Inget stulet. Då funderar man på om det kan vara någon intagen som har gjort detta” (B).

Till skillnad från ovan citat har ingen av de övriga nämnt att hot- och våldssituationen skett utanför arbetet inom kriminalvårdsorganisationen. Känslan av att hot och våldssituationerna påverkar personligheten är något som en av intervjupersonerna beskrev:

”Jag har blivit mer misstänksam, särskilt om jag är på stan. Jag är lite mer reserverad än förr och tror jag har gjort en förändring i mig. Man vill ju inte träffa på någon ute, då man inte är beredd. Man vågar inte riktigt lita på folk. Jag har varit förskonad från våld men det har varit incidenter där kollegor varit utsatta. Man kan inte riktigt släppa den vaksamheten. Sedan har vi ju parkeringen där ute (vid anstalten, min kommentar). De intagna har promenader och kan se våra bilar och ta reda på var vi bor, det är lite olustigt. Man kan ju försöka sträva efter att inte skaffa sig ovänner men man vet aldrig om någon är psykiskt sjuk eller labil” (C).

Liksom ovan, beskriver en annan av de intervjuade att negativ påverkan av våldet samt avsaknaden av en empatisk ledargestalt:

”Jag har varit med om en situation när internerna slogs och blodvite uppstod. Det var hemskt. Ingen chef frågade mig hur jag mårde efteråt. Det tyckte jag var dåligt. En kollega pratade med mig efter några dagar och det kändes bra. Våldet påverkade mig mer negativt än jag trodde” (E).

Hälften av intervjupersonerna anser sig påverkade av, eller utsatta för, hot- och våldsbild vilket är något som BRÅ's utredning (2006) påvisade, där 40 % av personalen under 2005 blivit utsatta för detta fenomen som tycks vara svar på internernas frustrationer. En av intervjupersonerna ansåg att ”man måste jobba med de här bitarna hos sig själv”, vilket kanske inte alla har förmågan att göra utan handledning, som saknas i anstalterna. Denna utredning påvisar även att riskfaktorerna för hot- och våld, är ett svar på en hård och utpräglad formell styrning i kombination av en ung, manlig och oerfaren personal (BRÅ, 2006).

## 6 SAMMANFATTNING

De historiska utredningar som gjorts i Sverige, påvisar att intentionerna med behandlingsåtgärder framför allt är till för att behålla personal, att höja statusen inför yrket och att få denna personalgrupp känna meningsfullhet i arbetet. I den tidigare utredningen (SOU, 1971:74) ville man höja statusen på yrket och på så vis främja rekryteringen. I en senare utredning (SOU, 1977:76), nämndes att man skulle ge personalen fler myndighetsutövningar för att främja personalutvecklingen. Av detta att döma kan man konstatera att aktningen inför yrket inte var särdeles stort och att någonting behövde göras för att höja den.

Dessa tidiga utredningars intentioner stämmer inte överens med den undersökning som färdigställdes 1987 (Härenstam et al), där resultaten var brister i ”trivsel, arbetstillfredsställelse och i syn på målsättning för arbetet hos stora grupper av anställda” (s.16). Den stämmer till viss del i min undersökning av hur kriminalvårdarnas yrkesroll upplevs idag. I den utredning som Riksrevisionsverket (1998) utförde konstaterades att personalens kompetens inte svarade mot verksamhetens krav mot vård- och behandlingsarbete, vilket är något kriminalvården tagit fasta på i dagsläget med programverksamhetens frammarsch.

De utbildningar som finns att tillgå upplevs som positivt och stimulerande för personalen och ingår i de faktorer som gör att personalen stannar kvar i yrket. Fler faktorer som styr valet att arbeta inom denna organisation tycks vara önskan om att påverka en individs fortsatta liv till ett obrottsligt leverne samt en fascination över denna grupp människor med alla dess öden. Tryggheten i att ha kollegor bakom sig vid larmsituationer upplevs positivt. Omgivningens reaktioner på yrkesrollen tyder på ett intresse för detta yrke då det anses som lite farligt. Hos intervjupersonerna tenderar det ge en känsla av att bli sedd med respekt och att vara i centrum på fester/middagar vilket tycks generera en positiv självbild. Bärandet av uniform anses som positivt då detta markerar psykologisk distans gentemot internerna.

I uppsatsens förord beskrivs faktorer som gav arbetstillfredsställelse åt fångvaktare år 1909, såsom *hopp, tro på en bättre och ljusare framtid* (Holmer), något som dagens kriminalvårdare tycks instämma i.

De negativa aspekterna intervjupersonerna upplevde var dålig personalsammanhållning, svagt ledarskap och svårighet att påverka inom yrket. Hot-, psykningar- och våldssituationer var en del av personalens vardag och ansågs som psykiskt påfrestande. Att yrkesutövningen även påverkade fritiden beskrevs i termer som ”vill bara vara tyst”, ”känner mig rastlös”, ”blivit mer misstänksam”, ”oro över att brottslingar hittar min adress” samt ”känsla av personligheten blivit förändrad”. De negativa aspekterna överensstämmer med den undersökning som gjordes 1987 (Härenstam et al).

Det finns en diskrepans hos kriminalvårdarna i attityden till yrket. Att detta är ett ledningsproblem anses av de intervjuade vårdarna. Tolkningen av lagen ter sig olika beroende på avdelning och personlighet hos vårdarna. Att det finns oskrivna regler instämmer alla i och att detta borde ändras, men att det är ledningen som borde ta tag i detta problem.

Kriminalvårdens vision fram till år 2010 är att ”utveckla och befästa positionen som en av de mest humana och effektiva kriminalvårdsorganisationerna i världen” (Kriminalvården, 2006a). Målen är bland annat att förändra den dömdes inställning till det liv som fört in i kriminalitet samt att tillföra tankemönster som gör att han/hon bättre klarar ett laglydigt liv i samhället enligt parollen ”Bättre ut”. Kriminalvårdarna skall hjälpa de dömda att använda påföljdstiden konstruktivt och vara en förebild för de intagna. Anordna program som ”uppmuntrar till reflektioner över och vägar ut ur det liv som lett in i kriminalitet. Ledare skall ge personal möjligheter att utvecklas i en miljö som präglas av tillit, öppenhet, samverkan och helhetssyn” (ibid). Intervjupersonerna instämmer ej i denna vision avseende ledarskapet som beskrivits som svagt och otydligt.

Brottsförebyggande rådet (BRÅ) har gett ut en rapport om våld och hot mot personalen inom kriminalvården. Våld och hot som kommer från den grupp, kriminalvårdarna via uppmuntran och reflektion skall påverka till att förändra sin situation och finna vägar ut ur sin kriminalitet. Faktorer som påverkar hot- och våldsbilden är den auktoritetsstyrda organisationen där de intagna känner att personalen inte lyssnar på dem, i kombination med en ung manlig personal (BRÅ, 2006). Kriminalvårdsorganisationen har via denna utredning fått svar på hur framtidens personalstruktur kan förändras för att motverka fenomen som hot och våld.

## 7 SLUTDISKUSSION

Vid min tolkning av intervjustvaren framkommer en bild av att majoriteten av personalen känner sig tillfredsställda med yrkesvalet, beroende på den utbildning de erhållit från kriminalvården. Positiva aspekter är även de program personalen medverkar i på anstalten, även om hoten och våldsriskerna hänger latent över de dagliga rutinerna vilket skapar en misstänksamhet hos personalen. Min studie visar att ambitionen är hög hos intervjupersonerna att förändra ett destruktivt tankemönster hos en intagen till ett icke-kriminellt och drogfritt leverne, med hjälp av de olika program som står till buds.

En intressant aspekt av undersökningen var att majoriteten av intervjupersonerna inte ansåg sig besitta makt, något som jag anser att de faktiskt har. Kan det bero på att det är ett negativt laddat ord, eller att de inte kan ta till sig det faktum att de faktiskt besitter makt? Ett undantag fanns där intervjupersonen svarade att det var något positivt med makten, att det fanns en medvetenhet om den och en positiv känsla kring den.

Makten att inneha en kontrollfunktion där kontrollen av andra är själva basen för yrkesutövningen, ser jag som typiskt för kriminalvårdaryrket, där programverksamheten ter sig mer som en bisyssla i verksamheten. Dock ansåg majoriteten av intervjupersonerna att det är programverksamheten som ger meningsfullhet i arbetet och att de flesta inte besatt någon makt. En auktoritetsstyrd organisation med militären som förebild kan förändras, men framför allt anser jag det betydelsefullt att kriminalvårdarna själva erkänner den makt de besitter, att detta fenomen inte negligeras. Att en av intervjupersonerna ansåg sig besitta makt ser jag som positivt, då kunskapen om den gör att man handlar eftertänksamt i olika situationer. Fara att inte erkänna makten gör att man både agerar samt reagerar, lite hur som helst i kontakten med internerna och det är antagligen den frustration internerna kände i BRÅ's utredning (2006).

Jag känner en tveksamhet över kriminalvårdens programverksamhet. Personalen genomgår en tvåveckorsutbildning, i exempelvis kognitiv utbildning, för att sedan anses utbildade i att motivera en grupp missbrukande interner att förändra sina liv till ett drogfritt sådant. Internerna förväntas i dessa grupsittningar få en öppenhet för en motiveringsprocess till ett drogfritt och ett icke-kriminellt leverne. Paradoxen för mig är den korta utbildning personalen genomgår i kombination med uniformsbärandet vilket beskrivits som en psykologisk distans gentemot internerna.

Att få en genuin kontakt med en grupp missbrukande individer för att motivera till drogfri förändring, är svårt nog för en specialutbildad person med mångårig utbildning. Jag ser det som ett naivt förhållningssätt att internutbilda personal i en tvåveckors kognitivt inriktad gruppmetodik och därigenom hoppas på ett drogfritt och icke-kriminellt leverne hos kriminalvårdens klientel. Intentionerna med programutbildningen för kriminalvårdens personal, stämmer dock överens med de utredningar som gjorts under 1960 – 70-talen där syftet med behandling av interner och myndighetsutövning från kriminalvårdarna, framför allt var till för att behålla personal och öka statusen hos yrket.

Om Kriminalvårdens paroll att brottslingarna kommer ”Bättre ut” via dessa program, kan min studie ej svara på och det var ej heller intentionerna. För att svara på frågan krävs en större utredning än den jag gjort. Dock kan jag rekommendera Kriminalvården att satsa på externt högutbildad personal till de olika program som bedrivs på anstalterna. Framför allt borde handledning erbjudas personalen, något som helt saknas idag, för att om möjligt minska på den frustration de känner över att arbeta i en miljö där psykningar, hot och våld i kombination med ett svagt ledarskap, tillhör vardagen.

Ett annat problem jag ser är den lilla externa insyn denna organisation får av andra myndigheter. Huvuddelen av insynen är Kriminalvårdens egen forskning. I en sluten värld är det lätt att upprätta egna lagar, om målsättningen är otydlig och fördomar kan florerera hos personalen om ledarskapet är svagt och handledning saknas.

Man kan kanske utveckla systemet och införa två olika personalkategorier. Personal som är säkerhetsansvarig samt personal som vårdar, och därmed behålla personal som har olika ideologier. Detta kunde eventuellt förbättra personalsammanhållningen, attityden till internerna och attityden från internerna visavi personalen.



## 8 KÄLLFÖRTECKNING

Ahrne, Göran (1994), *Social organizations, interaction inside, outside and between organizations*, Sage publications Ltd, London

Alvesson, Mats (1993), *Organisationsteori och teknokratiskt medvetande*, Nerenius & Santéus Förlag AB, Stockholm

Ejvegård, Rolf (1993), *Vetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Lund

Foucault, Michel (1974), *Övervakning och straff*, Arkiv förlag, Lund

Gesser, Bengt (1985), *Utbildning, jämlikhet, Arbetsdelning*, Arkiv förlag, Lund

Goffman, Erving (1959), *Jaget och maskerna, en studie i vardagslivets dramatik*, 4:e upplagan, Prisma, Stockholm

Goffman, Erving (1961), *Asylums, essays on the social situation of mental patients and other inmates*, Peregrine Books, (1987), London, England

Holmer, Gustaf (1909), *Bakom lås och galler, några minnesteckningar från en trettioårig tjänstgöring vid gamla Malmöhus*, Albert Bonnier, Stockholm

Härenstam, Annicka, Theorell, Töres, Palm, Ulla-Britt, *Arbetsmiljö i anstalt*, delrapport IV, (1987), Statshälsan och Statens Institut för Psykosocial Miljömedicin, Stockholm

Kriminalvårdsstyrelsen (2006), *Kriminalvård i Sverige*, Norrköping, Best. nr. 4035

Riksrevisionsverket, Effektivare kriminalvård – en hinderanalys, regeringsuppdrag att granska hinder för ett effektivare resursutnyttjande i kriminalvården, 1999, RRV 1999:27

Statens offentliga utredningar (1971:74), *Kriminalvård i anstalt*, Gotab, Stockholm

Statens offentliga utredningar (1977:76), Personalen vid kriminalvårdens anstalter, Gotab, Stockholm

Trost, Jan (1993), *Kvalitativa intervjuer*, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund

Trost, Jan & Levin, Irene (1996), *Att förstå vardagen*, Studentlitteratur, Lund

Weber, Max ( 1983 ), *Ekonomi och samhälle, förståendesociologins grunder*, Argos, Lund

## **Elektroniska källor**

Arbetsmiljöupplysningen (2006b), sökord: *Psykosocial arbetsmiljö*,

<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/ordlista/psykosocialarbetsmi...>,

hämtad 2006 11 13

Arbetsmiljöupplysningen (2006b), sökord: *Människor emellan*,

<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page.aspx?i...>, hämtad 2006 11 13

Arbetsmiljöverket (2006), sökord: *Våld och hot i arbetsmiljön*, AFS 1993:2, [www.av.se](http://www.av.se) ,

hämtad 2006 10 31

Faktabanken (2006), sökord: *Psykosocial arbetsmiljö*,

[http://www.htf.se/templates/HTF\\_FB\\_InformationPage.aspx?id=526](http://www.htf.se/templates/HTF_FB_InformationPage.aspx?id=526), hämtad 2006 11 19

Kriminalvården (2006a), sökord: *Vår vision*,

[http://www.kvv.se/templates/KVV\\_InfopageGeneral\\_2645.aspx](http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeneral_2645.aspx), hämtad 2006 10 30

Kriminalvården (2006b), sökord: *Lämplig bakgrund*, [www.kvv.se](http://www.kvv.se), hämtad 2006 11 03

Kriminalvården (2006c), sökord: *Ekonomi*,

[http://www.kvv.se/templates/KVV\\_InfopageGeneral\\_2185.aspx](http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeneral_2185.aspx), hämtad 2006 10 30

Kriminalvården (2006d), sökord: *Organisation*,

[http://www.kvv.se/templates/KVV\\_InfopageGeneral\\_3531.aspx](http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeneral_3531.aspx), hämtad 2006 10 30

Kriminalvården (2006e), sökord: *Forskning och kunskapsutveckling*,  
[http://www.kvv.se/templates/KVV\\_InfopageGeeral\\_\\_\\_2186.aspx](http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeeral___2186.aspx), hämtad 2006 10 30

Kriminalvården (2006f), sökord: *Minskad risk för arbetskada*,  
[http://www.kvv.se/templates/KVV:NewsArticle\\_\\_\\_4136.aspx?mo...](http://www.kvv.se/templates/KVV:NewsArticle___4136.aspx?mo...), hämtad 2006 11 14

Kriminalvården (2006g), sökord: *Säkerhetsklass A-F*,  
[http://www.kvv.se/templates/KVV\\_InfopageGeneral:::3705.asp...](http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeneral:::3705.asp...), hämtad 2006 11 14

Kriminalvården (2006h), sökord: *Våga Välja*,  
[http://www.kvv.se/templates/KVV\\_InfopageGeeral:::3606.asp...](http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeeral:::3606.asp...), hämtad 2006 11 16

Nationalencyklopedin (2006), sökord: *Kriminalvården*,  
[http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/printarticle.jsp?i\\_art\\_id=900627...](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/printarticle.jsp?i_art_id=900627...)  
Hämtad 2006 11 13

## **Elektroniska Tidskriftsartiklar**

Sydsvenskan (2006a), TT, 7 september 2006, *Vårdare fick hem avhugget grishuvud*,  
<http://sydsvenskan.se/sverige/article182522.ece>, hämtad 2006 11 14.

Sydsvenskan (2006b), Palmkvist Joakim, *Bombåd mot kriminalvårdare*, 4 oktober 2006,  
<http://sydsvenskan.se/malmo/article187633.ece>, hämtad 2006 11 14.

Sydsvenskan (2006c), Hultman Jakob, *Fosieanstalten JO-anmäld*, 24 augusti 2006,  
<http://sydsvenskan.se/malmo/article180050.ece> hämtad 2006 11 14.

# 9 BILAGA

## 9.1 Intervjuguide

### **Samspel mellan oss som individer och den omgivande miljön**

- ◆ Utbildning extern som intern
- ◆ positivt (fördelar) med yrket?
- ◆ negativt (nackdelar) med yrket?
- ◆ påverka och få gehör för idéer i ditt yrke?
- ◆ vilka behov fylls av att jobba som krim-vårdare?

### **Respekt**

- ◆ reaktioner från omgivning (familj, grannar och vänner) i arbetet som kriminalvårdare?
- ◆ reaktioner av bärande av uniform på stan?
- ◆ Upplevelsen av makt

### **Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön**

- ◆ Kollegialt tryck kontra trygghet?  
Vid rädsla vem att prata med?
- ◆ utsatt för hot?
- ◆ Känsla?
- ◆ Bevittnat våldssituation? Hur hanterades det?

